

Руководителям государственных
учреждений, подведомственных
минобразованию Ростовской области

Уважаемые коллеги!

В соответствии со статьей 133 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ) и во исполнение Протокола заседания комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Ростовской области от 28.09.2017 № 3 (далее – Протокол заседания комиссии), а также оказания методической помощи Минобразованию Ростовской области сообщает следующее.

Частью 1 статьи 133 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

Для формирования единого подхода к обеспечению данной работы, а также при разработке и реализации антикоррупционной политики и других документов, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении, рекомендуем руководствоваться требованиями федерального антикоррупционного законодательства, уделив особое внимание выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Минтрудом России, которые размещены на официальном сайте по адресу: <http://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015/0>.

Определение конфликта интересов дано в пункте 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»). Согласно данному пункту конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

К основным мерам предотвращения и урегулирования конфликта интересов следует отнести установление ограничений, запретов и обязанностей, налагаемых на работников, замещающих должности в государственных образовательных учреждениях.

Так, в соответствии с ч. 2 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник организации, осуществляющей

образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Кроме того, работники, замещающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в государственных учреждениях, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами, и граждане, претендующие на замещение таких должностей, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником соответствующего учреждения или предприятия, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Однако, в соответствии с письмом Минтруда России от 16.05.2017 № 18-2/В-297 данный запрет не распространяется на вышеуказанных работников, в случаях:

если финансово-хозяйственные полномочия работниками - близкими родственниками (свойственниками) осуществляются вне условия непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому;

если один из работников осуществляет непосредственно деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к основным видам деятельности организации, например, в сфере науки, культуры, здравоохранения, социальной защиты, образования, спорта (ученый, искусствовед, балерина, актриса, практикующий врач, учитель, спортсмен, юрист и т.п.).

Исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации, содержащих определение понятий «трудовые отношения» (ст. 15), «трудовой договор» (ст. 56), «рабочее место» (ст. 209), работники, заключившие трудовой договор с работодателем, обязаны лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя. Таким образом, все работники подконтрольны работодателю. О непосредственном подчинении может свидетельствовать ситуация, когда руководитель в соответствии с должностным регламентом, положением о структурном подразделении, является прямым (непосредственным) начальником работника и имеет в отношении него право давать обязательные для исполнения поручения, контролировать их выполнение, вносить предложения о повышении в должности, об изменении круга должностных обязанностей, о принятии мер поощрения и дисциплинарного взыскания и пр.

За совершение коррупционных правонарушений граждане несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работников организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Также Трудовой кодекс Российской Федерации содержит специальное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя как неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1. ст. 81).